

Identifying the components of entrepreneurial leadership with an emphasis on open innovation working behavior: a case of knowledge-based cooperatives

Elmira Nazari¹, Younos Vakil Alroaia^{2*}, Farshad Faezi Razi³

1. Ph.D. student of Department of management and marketing, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.

2. Associate Prof. and Chairman, Entrepreneurship and Commercialization Research Center, Department of Management, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.

3. Associate Prof., Department of Management, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.



CITATION: Nazari, E. Vakil Alroaia, Y& Faezi Razi, F. (2023). Identifying the components of entrepreneurial leadership with an emphasis on open innovation working behavior: a case of knowledge-based cooperatives. *Journal of Cooperation and Agriculture*, 12(47), 46-57. (In Persian).

DOI: <https://10.22034/AJCOOP.2023.382677.1819>

ARTICLE INFO

Keywords:

- Entrepreneurial Leadership
- Open Innovation
- Knowledge-Based Cooperatives
- Collaboration Development

Received:

1 May 2022

Revised:

15 April 2023

Accepted:

28 April 2023

Available online:

25 November 2023

ABSTRACT

Context and purpose. Entrepreneurial leadership plays an important role in directing innovation activities towards achieving business goals. Meanwhile, the components of entrepreneurial leadership in relation to open innovation still remain unknown. This study aims to address the components of entrepreneurial leadership in accordance with open innovation working behavior.

Methodology/approach. The statistical population of the research consisted of 350 board members of knowledge-based cooperatives. According to the Krejcie and Morgan table, 250 of the board members were selected as a statistical sample. The exploratory factor analysis technique was used to analyze the components of entrepreneurial leadership.

Findings and conclusions. The results showed that the development of interaction and the level of collaboration, drawing a vision and observing the future, paying attention to the limitations of open innovation, improving production and efficiency in the framework of market needs, coordination in the organization, and strengthening human resources, and ideation and team creativity are among the most important components of entrepreneurial leadership, respectively.

Originality. Overall, this study can provide a deep insight to understand the appropriate strategies for managing open innovation working behavior in organizations.

EXTENDED ABSTRACT

Context and purpose. Entrepreneurial leadership plays an important role in directing innovation activities towards achieving business goals. At the organizational level, driving the innovation process is a challenging task for business leaders; because they should facilitate the constant generation and exploitation of new ideas. To lead the innovation process, a leader must create a promising environment in which all employees are encouraged to participate in innovative practices and participate in the generation and exploitation of new ideas. Meanwhile, the components of entrepreneurial leadership in relation to open innovation still remain unknown. This study aims to address the components of entrepreneurial leadership in accordance with open innovation working behavior.

Methodology/approach. The statistical population of the research consisted of 350 board members of knowledge-based cooperatives. According to the Krejcie and Morgan table, 250 of the board members were selected as a statistical sample. The exploratory factor analysis technique was used to analyze the components of entrepreneurial leadership.

Findings and conclusions. The results showed that the development of interaction and the level of collaboration, drawing a vision and observing the future, paying attention to the limitations of open innovation, improving production and efficiency in the framework of market needs, coordination in the organization, and strengthening human resources, and ideation and team creativity are among the most important components of entrepreneurial leadership, respectively. The results of this study show that attention to the limitations of open innovation is considered as one of the components of entrepreneurial leadership. This means that all the existing innovations are not enough to answer complex problems and there is always a need to create new ideas. On the other hand, the creation of such ideas requires support, creating the necessary space and suitable facilities. In this regard, some experts believe that entrepreneurial leaders facilitate and encourage their employees to demonstrate their abilities in solving complex problems and performing challenging tasks through innovative tools.

Originality. Previous studies have focused on the components of entrepreneurial leadership individually. Meanwhile, there is a research gap regarding the relationship between the two mentioned concepts, especially in the context of cooperatives. In order to fill this research gap, this study focused on knowledge-based cooperatives to identify the components of entrepreneurial leadership with an emphasis on open innovation behavior. Overall, this study can provide a deep insight to understand the appropriate strategies for managing open innovation working behavior in organizations.

*Corresponding author

E-mail addresses: Elmira.na80@gmail.com (Nazari, E), Y.vakil@semnaniau.ac.ir (Vakil Alroaia, Y) • F.faezi@semnaniau.ac.ir (Faezi, F).

شناسایی مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه با تأکید بر رفتار کاری نوآوری باز: مطالعه‌ای در شرکت‌های تعاونی دانش‌بنیان

المیرا نظری^۱، یونس وکیل الرعایا^{۲*}، فرشاد فائزی رازی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.
۲. دانشیار گروه مدیریت، مرکز تحقیقات کارآفرینی، ایده پردازی و تجاری سازی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.
۳. دانشیار گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

استناد: المیرا، نظری، یونس، وکیل الرعایا و فائزی رازی، فرشاد. (۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه با تأکید بر رفتار کاری نوآوری باز: مطالعه‌ای در شرکت‌های تعاونی دانش‌بنیان. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۱۲(۴۷)، ۴۶-۵۷.

DOI: <https://10.22034/AJCOOP.2023.382677.1819>

چکیده

اطلاعات مقاله

واژگان کلیدی:

- رهبری کارآفرینانه
- نوآوری باز
- تعاونی‌های دانش‌بنیان
- توسعه همکاری

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۱۱/۰۲

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۲/۰۱/۲۶

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۲/۰۸

تاریخ برخط:

۱۴۰۲/۰۹/۲۴

زمینه و هدف: رهبری کارآفرینانه نقش مهمی در هدایت فعالیت‌های نوآوری به سمت دستیابی به اهداف کسب‌وکارها ایفا می‌کند. این در حالی است که مؤلفه‌های این نوع رهبری در ارتباط با نوآوری باز هنوز ناشناخته است. این مطالعه با هدف شناسایی مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه در انطباق با رفتار کاری نوآوری باز به اجرا درآمد.

روش‌شناسی/رهیافت: جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۳۵۰ نفر از اعضای هیأت مدیره تعاونی‌های دانش‌بنیان بود که با استفاده از جدول کرجسی - مورگان، ۲۵۰ نفر از آنان در قالب نمونه آماری انتخاب شدند. برای تحلیل مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که توسعه تعامل و سطح همکاری، ترسیم چشم‌انداز و رصد آینده، توجه به محدودیت‌های نوآوری باز، بهبود تولید و کارایی در چارچوب نیاز بازار، هماهنگی در سازمان و تقویت منابع انسانی، و ایده‌پروری و خلاقیت تیمی به ترتیب از اهم مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه محسوب می‌شود.

اصالت/نوآوری: به‌طور کلی، این مطالعه می‌تواند بینش عمیقی را برای درک راهبردهای مناسب جهت مدیریت رفتار نوآوری‌های باز در سازمان‌ها فراهم آورد.

*نویسنده مسئول

پست الکترونیک: elmira.na80@gmail.com (الف، نظری)، y.vakil@semnaniau.ac.ir (ی، وکیل الرعایا)، f.faezi@semnaniau.ac.ir (ف، فائزی).

مقدمه

و تقویت رفتار نوآورانه در سازمان‌ها اشاره داشته‌اند؛ رهبری کارآفرینانه یکی از رویکردهای بالقوه است که می‌تواند رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرارداد (Miao et al., 2018). رهبران سازمان‌های مبتنی بر کارآفرینی با فناوری پیشرفته، چشم‌انداز خود را از طریق شناسایی و تحریک شایستگی‌های بالقوه اعضای گروه خود محقق می‌کنند و آن‌ها را قادر می‌سازند تا ایده‌های جدید تولید کنند. افزون بر این، رهبران کارآفرین محیطی مبتنی بر امید و فرهنگ تشویقی ایجاد می‌کنند که در آن تمامی اعضای گروه، نوآوری را یکی از وظایف اولویت‌دار خود می‌دانند و پایداری خود را در مواجهه با چالش‌های شرکت نشان می‌دهند (Harrison et al., 2015; Bagheri & Akbari, 2018). رهبری شرکت نقش مهمی در تأثیرگذاری و هدایت فعالیت‌های نوآوری به سمت دستیابی به اهداف شرکت ایفا می‌کند (Judge et al., 2002). این امر به‌ویژه در نوآوری باز اهمیت دارد. برخلاف طرح‌های نوآوری سنتی، ابتکارات نوآوری لزوماً از طریق یک سازمان بوروکراتیک کلاسیک و عمودی یکپارچه اداره نمی‌شوند؛ بلکه رهبران از طریق مکانیسم‌های گزارش دهی رسمی مبادرت به کنترل و مدیریت این ابتکارات می‌نمایند و شاخص‌های عملکرد کلیدی را برای نظارت بر پروژه‌های نوآوری تعیین می‌کنند، درحالی‌که لازم است آن‌ها توجه دقیق، ارائه پشتیبانی و افزایش شفافیت ارتباطی در مورد چنین پروژه‌هایی را نیز داشته باشند. در یک محیط تجاری بسیار پویا و رقابتی، رهبران نقش مهمی برای بقا، موفقیت و رشد کسب‌وکار آن‌ها با هدایت فرآیند نوآوری دارند.

ادبیات موضوع نشان می‌دهد که رهبران کارآفرین نه‌تنها خود ایده‌های جدید خلق می‌کنند، بلکه کارکنان را تشویق می‌کنند تا توانایی‌های خود را در حل مسائل پیچیده و انجام وظایف

رهبری کارآفرینانه که محصول قرن اخیر است، در مقابل رهبری سنتی قرار گرفته و در شرایط در حال تحول سازمان‌ها مطرح است (Mishra & Kumar, 2017). رهبری کارآفرینانه یک سبک رهبری است که در آن رهبر بر عملکرد گروه متعلق به خود در دستیابی به اهداف سازمانی که شامل شناخت و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی است، تأکید دارد (Renko et al., 2015). رهبر کارآفرین بر اساس توانایی‌های عملکردی خود، نه‌تنها اعضای گروه خود را قادر می‌سازند، بلکه آن‌ها را تحریک می‌کنند تا روش‌های مرسوم خود را برای انجام‌وظیفه کنار بگذارند. انرژی خود را به سمت اجرای اقدامات نوآورانه و کارآفرینانه معطوف می‌کنند. رهبران کارآفرین نیز با درگیر کردن آن‌ها در توسعه ایده‌های جدید و نوآورانه، ادراک اعضای را از شایستگی‌های خود بازطراحی می‌کنند و اعتمادبه‌نفس برای اجرای این ایده‌ها ایجاد می‌کنند. همچنین، رهبران کارآفرین به آن‌ها قدرت می‌دهند تا با برنامه اعضای خود را به سمت نوآوری الهام بخشند و هدایت کنند (Surie & Ashley, 2008; Renko et al., 2015).

مهم‌ترین مؤلفه رهبری کارآفرینانه آن است که سطح بالایی از اعتماد و تعامل در سازمان‌ها را در ارتباط با مسئولیت‌های مدیریتی و خلاقیت افزایش می‌دهد و منجر به تقویت شیوه‌های مدیریت در نظام نوین می‌شود (Kyu & Ryu, 2017). از دیدگاه دیگر، مؤلفه‌های مهم رهبری کارآفرینانه مشتمل بر رویکرد جمعی و از پایین به بالا در سازمان، حضور هم‌زمان رهبران رسمی و غیررسمی برای پیشبرد اهداف، ترویج قرابت و نزدیکی اجتماعی بین اعضاء و رهبری مربی محور است (Calatrava, 2018).

همان‌گونه که تحقیقات پیشین به اهمیت رهبری کارآفرینانه به‌عنوان یک عامل کلیدی در زمینه ایجاد

2020) در بررسی شیوه‌های اجرای نوآوری باز در شرکت‌ها نشان دادند که بین حمایت مدیریت از نوآوری باز و امکان پذیرش موفقیت‌آمیز نوآوری باز همبستگی مثبت وجود دارد. وو و همکاران (Wu et al., 2020) در مطالعه خود دریافتند که رهبری مربوط به فرآیند کار از طریق درگیر شدن در رفتار کاری نوآورانه به نوآوری کارکنان کمک می‌کند، به‌ویژه هنگامی که کارکنان از خودکارآمدی بالاتری برخوردار هستند (توانایی درک شده برای غلبه بر موانع) و استقلال شغلی پایین‌تر (محدودیت‌های موقعیتی در شغل) دارند. داور و همکاران (Davar et al., 2021) در بررسی ابعاد رهبری کارآفرینانه دریافتند که هدایت‌گری، تسهیلگری، مربی‌گری، حمایتگری و کارآفرینی بسیار حائز اهمیت هستند. علی‌رغم شواهد تجربی موجود در ادبیات موضوع، درک مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه در انطباق با رفتار نوآوری‌های باز مستلزم انجام مطالعاتی است که دو مفهوم مزبور را به‌طور هم‌زمان و در ارتباط با یکدیگر مدنظر قرار داده باشند. این در حالی است که مطالعات اندکی به تبیین این مؤلفه‌ها در ارتباط با یکدیگر پرداخته‌اند. این شکاف به‌طور ویژه در بستر تعاونی‌های دانش‌بنیان ملموس است و نیازمند مطالعات بیشتری هست. درواقع، تعاونی‌های دانش‌بنیان به‌عنوان ساختارهای اقتصادی - اجتماعی، فضای کافی برای توسعه رفتار نوآوری باز را دارند و این مهم از طریق توسعه رهبری کارآفرینانه بهبود می‌یابد. ازاین‌رو مطالعه حاضر درصدد پاسخ به این سؤال است که رهبری کارآفرینانه در راستای توجه به نوآوری‌های باز در سازمان‌های دانش‌بنیان از چه مؤلفه‌هایی تشکیل شده است؟ این مطالعه می‌تواند بینش عمیقی را برای درک راهبردهای مناسب جهت مدیریت رفتار نوآوری‌های باز در سازمان‌ها فراهم آورد.

چالش‌برانگیز از طریق ابزارهای نوآورانه نشان دهند. آن‌ها از تعهد و پشتکار لازم برای تشویق همکاران خود به تولید ایده‌های جدید و جلب حمایت لازم برای تحقق آن‌ها برخوردارند (De Jong, Den Hartog, 2010; Radaelli, 2014). در سطح سازمانی، هدایت فرآیند نوآوری یک وظیفه چالش‌برانگیز برای رهبران کسب‌وکار است؛ زیرا آن‌ها باید تولید و بهره‌برداری دائمی ایده‌های جدید را تسهیل کنند. برای رهبری فرآیند نوآوری، یک رهبر باید محیطی امیدوارکننده ایجاد کند که در آن همه کارکنان را تشویق به مشارکت در شیوه‌های نوآورانه و مشارکت در تولید و بهره‌برداری از ایده‌های جدید کنند. رفتار کاری نوآورانه کارکنان را در یک محیط کسب‌وکار رقابتی تحریک و بهبود بخشد (Cai et al., 2019; Bagheri, 2017). در یک محیط تجاری چالش‌برانگیز، رهبر کارآفرین می‌تواند به‌طور مؤثری فرآیند نوآوری را با کمک به اعضای خود در ایجاد و تحقق ایده‌های جدید هدایت کند (Currie et al., 2008). بدین منظور لازم است مؤلفه‌های رهبری کارآفرین در ارتباط با رفتار نوآوری مدنظر قرار گیرد. مطالعات پیشین نوآوری باز و رهبری کارآفرینانه را به‌صورت مجزا موردتوجه قرار داده‌اند. در این خصوص، ملیبری و باجبا (Malibari & Bajaba, 2022) بیان داشتند علی‌رغم تحقیقات قبلی که اهمیت رهبری کارآفرینانه را در پرورش رفتار نوآورانه در میان کارکنان نشان می‌دهد، در مورد مکانیسم‌ها و فرآیندهایی که از طریق آن رهبران بر رفتار نوآورانه کارکنان خود تأثیر می‌گذارند، اطلاعات کمتری وجود دارد. برای نمونه، وکیل الرعایا (Vakil Alroaia, 2023) برای توسعه نوآوری‌های باز در کسب‌وکارهای شهرک صنعتی ایران نشان دادند که ویژگی‌های محصول، عوامل بین سازمانی و عوامل محیطی از جمله مؤلفه‌های مهم در این خصوص هستند. برهم و همکاران (Barham et al.,

روش‌شناسی پژوهش

موضوعی استفاده شد که منجر به تغییرات جزئی در جمله‌بندی و واژگان مورد استفاده در پرسشنامه شد. برای تحلیل مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه اصلی و چرخش واریماکس استفاده شد. در واقع، تحلیل عاملی اکتشافی به لحاظ قابلیت چشمگیر در تلیخیص متغیرها و حصول به متغیرهای مکنون برای دستیابی به جنبه خلاصه‌شده‌ای از مؤلفه‌های فوق‌الذکر مناسب است. پیش از پیاده‌سازی تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون کرویت بارتلت و مقدار KMO برای داده‌های مورد نظر برآورد گردید. آزمون کرویت بارتلت به بررسی این موضوع می‌پردازد که ماتریس همبستگی داده‌ها حداقل رابطه قابل قبول میان متغیرها را برای انجام تحلیل عاملی به دست می‌دهد. در صورتی که آماره این آزمون معنی‌دار باشد، همبستگی لازم میان متغیرها در جهت انجام تحلیل عاملی وجود دارد. مقدار KMO بالاتر از آستانه ۰/۷ نیز نشان می‌دهد که حجم نمونه کفایت لازم برای انجام تحلیل عاملی را دارد.

یافته‌های پژوهش

در مطالعه حاضر، داده‌های حاصل از نظرات ۲۵۰ پاسخگو مورد تحلیل قرار گرفت که ۷۵ نفر از آنان زن و ۱۷۵ نفر از آنان مرد بودند. میانگین سنی آن‌ها ۴۷ سال بوده و دارای میانگین سابقه کاری ۱۷ سال بودند. ۲۲۲ نفر از پاسخگویان متأهل بودند و ۲۸ نفر از آن‌ها مجرد بودند.

در مطالعه حاضر، مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه با تأکید بر رفتار نوآوری باز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی تحلیل شدند. پیش از انجام تحلیل عاملی با استفاده از آزمون کرویت بارتلت، وجود همبستگی میان متغیرها در ماتریس همبستگی داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این آزمون نشان می‌دهد که آماره تقریب کای اسکوئر در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار است. بدین معنا که ماتریس داده‌ها

مطالعه حاضر باهدف شناسایی مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه با تأکید بر رفتار کاری نوآوری باز در میان تعاونی‌های دانش‌بنیان به اجرا درآمد. این مطالعه در قالب یک پیمایش مقطعی و با استفاده از رویکرد کمی هدایت شد.

برای سنجش متغیرها از پرسشنامه بسته پاسخ استفاده شد که مشتمل بر دو بخش بود. در بخش اول، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان مورد توجه قرار گرفت و در بخش دوم ۳۲ مورد از مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه بر مبنای رفتار کاری نوآوری باز در قالب طیف لیکرت پنج سطحی (۱ = کاملاً مخالف تا ۵ = کاملاً موافق) مورد سنجش قرار گرفت. این مؤلفه‌ها از طریق بررسی ادبیات موضوع و انجام مصاحبه با کارشناسان حوزه دانش‌بنیانی و نوآوری (۱۵ کارشناس)^۱ به دست آمد.

جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۳۵۰ نفر از اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌های دانش‌بنیان بود که با استفاده از جدول کرجسی - مورگان، ۲۵۰ نفر از آنان در قالب نمونه آماری انتخاب شدند و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد مطالعه قرار گرفتند. پیش از جمع‌آوری داده‌ها، برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ به صورت پیش‌آزمون (۲۰ پرسشنامه) استفاده شد. مقدار این ضریب برابر ۰/۸۸ برآورد شد. از آنجاکه مقادیر بالاتر از آستانه ۰/۷ برای ضریب آلفای کرونباخ بیانگر پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است، می‌توان دریافت که پرسشنامه تدوین شده از پایایی قابل‌قبولی برخوردار است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از دیدگاه پنج‌تن از صاحب‌نظران

۱. لازم به ذکر است که برای حصول به مؤلفه‌های مورد نظر، متن مصاحبه‌ها از طریق تکنیک تحلیل محتوای استقرایی کدگذاری و تحلیل شدند.

کارآفرینانه در جهت تحقق رفتار کاری نوآوری‌های باز است» دارای بیشترین همبستگی با این عامل است.

جدول ۱. آزمون کرویت بارتلت و ضریب KMO

آزمون/ضریب	آماره‌ها	مقادیر
آماره KMO	-	۰/۹۱۴
آزمون کرویت بارتلت	تقریب اسکوئر	کای ۱۰۳۸۹/۵۴
	درجه آزادی	۴۹۶
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰

عامل چهارم با عنوان «بهبود تولید و کارایی در چارچوب نیاز بازار» مشتمل بر هفت متغیر است که متغیر «ایجاد امنیت روانی، راهبرد رفتار کاری نوآوری باز در رویکرد رهبری کارآفرینانه محسوب می‌شود» با کمترین بار عاملی و متغیر «افزایش تولید به‌موقع محصول، راهبرد رفتار کاری نوآوری باز در رویکرد رهبری کارآفرینانه محسوب می‌شود» با بیشترین بار عاملی بر این عامل مشخص شده‌اند. این عامل بالغ بر ۱۲ واریانس کل را تبیین می‌کند. عامل پنجم تحت عنوان «هماهنگی در سازمان و تقویت منابع انسانی» با چهارم متغیر متمایز شده است که بالغ بر ۶ واریانس کل را تبیین می‌کند. متغیر «سرمایه‌گذاری برای تقویت منابع انسانی در رویکرد رهبری کارآفرینانه بر مبنای رفتار کاری نوآوری باز حائز اهمیت است» دارای کمترین بار عاملی و متغیر «هماهنگی استراتژی منابع سازمان در رویکرد رهبری کارآفرینانه بر مبنای رفتار کاری نوآوری باز حائز اهمیت است» دارای بیشترین بار عاملی بر این عامل است. عامل ششم با تحت عنوان «ایده پروری و خلاقیت تیمی» شناسایی شده است که بالغ بر ۵/۳ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند.

ناهمانی است و حداقل همبستگی لازم برای انجام تحلیل عاملی بین متغیرها وجود دارد. آماره KMO برابر ۰/۹۱۴ برآورد شده است که نشان از کفایت حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی دارد (جدول ۱). بارهای عاملی مربوط به هر نشانگر (متغیر) در جدول (۲) ارائه شده است. عامل اول با هفت متغیر مشخص شده است. این عامل که تحت عنوان «توسعه تعامل و سطح همکاری» نام‌گذاری شده، بالغ بر ۱۷/۸ درصد از واریانس کل را توضیح می‌دهد (جدول ۳). بارهای عاملی متغیرهای بارگذاری شده در این عامل در بازه ۰/۸۱۹-۰/۶۷۱ قرار گرفته‌اند و متغیر «رهبری کارآفرینانه موفق در چارچوب نوآوری باز مستلزم خصوصیات رهبری مشارکت‌جو در سازمان است» بیشترین همبستگی را با این عامل دارد. در مقابل، عامل «رهبری کارآفرینانه در چارچوب نوآوری باز مستلزم بهبود سطح تعامل در سازمان است» دارای کمترین همبستگی با این عامل است. عامل دوم نیز با هفت متغیر متمایز شده است که تداعی‌گر «ترسیم چشم‌انداز و رصد آینده» می‌باشد. این عامل بالغ بر ۱۶ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. بارهای عاملی این متغیرها در بازه ۰/۸۲۲-۰/۶۳۷ قرار گرفته‌اند. متغیرهای «استقرار تفکر استراتژیک از جمله الزامات رهبری کارآفرینانه در جهت تحقق رفتار کاری نوآوری‌های باز است» و «پیش‌بینی آینده از جمله الزامات رهبری کارآفرینانه در جهت تحقق رفتار کاری نوآوری‌های باز است» به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی را با این عامل دارند. عامل سوم تحت عنوان «توجه به محدودیت‌های نوآوری باز» مشخص شده است که بالغ بر ۱۲/۷ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. در این عامل تنها پنج متغیر بارگذاری شده است که دارای بار عاملی در طیف ۰/۷۵۸-۰/۶۸۲ هستند. متغیر «توجه به محدودیت‌های نوآوری لازمه رهبری

جدول ۲. نشانگرهای مورد مطالعه و بارهای عاملی متناظر آن‌ها

عامل	نشانگر	علائم	بار عاملی
توسعه تعامل و سطح همکاری	رهبری کارآفرینانه در چارچوب نوآوری باز مستلزم بهبود سطح تعامل در سازمان است.	e1	۰/۶۷۱
		e2	۰/۶۷۷
		e3	۰/۷۸۶
		e4	۰/۷۹۴
		e5	۰/۷۱۴
		e6	۰/۸۱۹
		e7	۰/۷۰۸
ترسیم چشم‌انداز و رصد آینده	پیش‌بینی آینده از جمله الزامات رهبری کارآفرینانه در جهت تحقق رفتار کاری نوآوری‌های باز است.	i1	۰/۶۳۷
		i2	۰/۶۴۶
		i3	۰/۷۱۲
		i4	۰/۶۸۱
		i5	۰/۷۵۱
		i6	۰/۷۷۳
		i7	۰/۸۲۲
توجه به محدودیت‌های نوآوری باز	استقرار زیرساخت‌های فیزیکی لازم رهبری کارآفرینانه در جهت تحقق رفتار کاری نوآوری‌های باز است.	g1	۰/۶۸۲
		g2	۰/۷۵۸
		g3	۰/۷۱۴
		g4	۰/۶۹۸
		g5	۰/۷۴۴
بهبود تولید و کارایی چارچوب نیاز بازار	توجه به نیاز مشتری، رفتار نوآوری باز در رویکرد رهبری کارآفرینانه محسوب می‌شود.	n1	۰/۷۰۴
		n2	۰/۶۹۷
		n3	۰/۴۴۴
		n4	۰/۷۱۰

۰/۶۲۴	n5	افزایش کارایی، راهبرد رفتار کاری نوآوری باز در رویکرد رهبری کارآفرینانه محسوب می‌شود.	
۰/۶۳۰	n6	بهبود اثربخشی، راهبرد رفتار کاری نوآوری باز در رویکرد رهبری کارآفرینانه محسوب می‌شود.	
۰/۶۷۴	n7	بقاء در بازار، راهبرد رفتار کاری نوآوری باز در رویکرد رهبری کارآفرینانه محسوب می‌شود.	
۰/۶۱۰	p1	هماهنگی میان وظایف کارکنان در رویکرد رهبری کارآفرینانه بر مبنای رفتار کاری نوآوری باز حائز اهمیت است.	در هماهنگی سازمان و تقویت منابع انسانی
۰/۶۴۷	p2	هماهنگی میان اهداف در رویکرد رهبری کارآفرینانه بر مبنای رفتار کاری نوآوری باز حائز اهمیت است.	
۰/۷۳۷	p3	هماهنگی استراتژی منابع سازمان در رویکرد رهبری کارآفرینانه بر مبنای رفتار کاری نوآوری باز حائز اهمیت است.	
۰/۵۹۹	p4	سرمایه‌گذاری برای تقویت منابع انسانی در رویکرد رهبری کارآفرینانه بر مبنای رفتار کاری نوآوری باز حائز اهمیت است.	
۰/۷۷۵	k1	مقوله محوری رفتار کاری نوآوری باز در شرکت‌های دانش‌بنیان استفاده از ایده‌های جدید است.	ایده پروری و خلاقیت تیمی
۰/۶۵۶	k2	مقوله محوری رفتار کاری نوآوری باز در شرکت‌های دانش‌بنیان تقویت خلاقیت تیمی است.	

جدول ۳. مقادیر ویژه و واریانس تبیین‌شده عوامل

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	واریانس تجمعی
عامل اول	۵/۶	۱۷/۸	۱۷/۸
عامل دوم	۵/۰۷	۱۵/۸	۳۳/۶۶
عامل سوم	۴/۰۸	۱۲/۷	۴۶/۴۴
عامل چهارم	۳/۸	۱۱/۹	۵۸/۳۳
عامل پنجم	۱/۹	۶	۶۴/۳۴
عامل ششم	۱/۷	۵/۳	۶۹/۶۶

نوآوری‌ها است. در واقع، آن‌ها می‌بایست از طریق رهبری کارآفرینانه در بستری از رفتار نوآوری باز محیط کسب‌وکار خود را مدیریت و پایش نمایند؛ زیرا در یک محیط تجاری چالش‌برانگیز، تنها یک رهبر کارآفرین است می‌تواند به‌طور مؤثری فرآیند نوآوری را با کمک به اعضای خود در ایجاد و تحقق ایده‌های جدید هدایت کند (Currie et al., 2008)؛

بنابراین، رهبری کارآفرینانه در تعامل با رفتار نوآوری باز از جمله رویکردهایی است که در موفقیت کسب‌وکارها اثر قابل‌توجه دارد. مطالعات پیشین

دو متغیر بر این عامل بارگذاری شده‌اند که به ترتیب دارای بارهای عاملی ۰/۷۷۵ و ۰/۶۵۶ هستند. نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که عامل‌های توضیح‌دهنده مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه در مجموع ۶۹/۶۶ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

کسب‌وکارهای کنونی در محیط‌های پویا و در حال تحول فعالیت می‌کنند که پایداری و موفقیت آن‌ها در گرو توجه به سطح کارآفرینی و کاربست

نتایج نشان می‌دهد که «ترسیم چشم‌انداز و رصد آینده» از جمله مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه در ارتباط با نوآوری باز است. باقری و اکبری (Bagheri & Akbari, 2018) و هاریسون و همکاران (Harrison et al., 2015) در تبیین این موضوع اظهار داشته‌اند که ترسیم چشم‌انداز توسط رهبران سازمان‌های مبتنی بر کارآفرینی با فناوری پیشرفته حائز اهمیت است؛ به طوری که این موضوع از طریق شناسایی و تحریک شایستگی‌های بالقوه اعضای گروه محقق شود و آن‌ها را قادر سازند تا ایده‌های جدید تولید کنند؛ زیرا ترسیم چشم‌انداز در یک سازمان کارآفرین می‌بایست ارتباط تنگاتنگی با خلق، پذیرش و توسعه نوآوری داشته باشد. افزون بر این‌ها، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که توجه به محدودیت‌های نوآوری باز به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه مطرح است. بدین معنا که تمامی نوآوری‌های موجود برای پاسخ به مسائل پیچیده کفایت لازم را ندارند و همواره نیاز به خلق ایده جدید احساس می‌شود. از سویی خلق چنین ایده‌هایی مستلزم حمایت، ایجاد فضای لازم و امکانات مناسب است. در این راستا، اعتقاد برخی صاحب‌نظران بر این است که رهبران کارآفرین، کارکنان خود را تسهیل و تشویق می‌کنند تا توانایی‌های خود را در حل مسائل پیچیده و انجام وظایف چالش‌برانگیز از طریق ابزارهای نوآورانه نشان دهند. تعهد و پشتکار برای تشویق همکاران خود به تولید ایده‌های جدید و جلب حمایت آن‌ها برای تحقق آن‌ها (De Jong, Den Hartog, 2010; Radaelli, 2014) حائز اهمیت است. درنهایت، نتایج تحقیق نشان داد که بهبود تولید و کارایی، هماهنگی در سازمان و درنهایت ایده پروری

مؤلفه‌های مربوط به رهبری کارآفرینانه را به‌طور منفرد مورد توجه قرار داده‌اند. این در حالی است که شکاف تحقیقاتی ملموسی در خصوص ارتباط میان دو مفهوم مزبور، به‌ویژه در بستر تعاونی‌ها، وجود دارد. این مطالعه به‌منظور پوشش دادن این شکاف تحقیقاتی، با تمرکز بر تعاونی‌های دانش‌بنیان به شناسایی مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه با تأکید بر نوآوری باز پرداخته است.

نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که «توسعه تعامل و سطح همکاری» مهم‌ترین مؤلفه رهبری کارآفرینانه در بستری از نوآوری باز است. همان‌گونه که باقری (Bagheri, 2017) و سیا و همکاران (Cai et al., 2019) اذعان می‌کنند، برای رهبری فرآیند نوآوری، یک رهبر باید محیطی امیدوارکننده ایجاد کند که در آن همه کارکنان را تشویق به مشارکت در شیوه‌های نوآورانه و مشارکت در تولید و بهره‌برداری از ایده‌های جدید کنند و بدین ترتیب رفتار کاری نوآورانه کارکنان را در یک محیط کسب‌وکار رقابتی تحریک و بهبود بخشد. درواقع، مهم‌ترین مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه آن است که سطح بالایی از تعامل در سازمان‌ها را در ارتباط با مسئولیت‌های مدیریتی و خلاقیت افزایش می‌دهد و منجر به تقویت شیوه‌های مدیریت در نظام نوین می‌شود (Kyu & Ryu, 2017). از این رو، تمرکز بر رویکرد جمعی و از پایین به بالا در سازمان (Calatrava, 2018) مؤلفه مهم در تحقق رهبری کارآفرینانه در بروز رفتار نوآوری باز است؛ زیرا بدون تعامل، همکاری و مشارکت‌جویی هیچ‌گونه جریان ارتباطی برای تسهیم نوآوری (نوآوری باز) شکل نمی‌گیرد و رهبری کارآفرینانه عملاً بی‌مفهوم خواهد بود.

قلمداد می‌شود که در نظام رهبری کسب‌وکارهای کارآفرینانه می‌بایست مدنظر قرار گیرد.

- سازمان‌ها می‌بایست به‌طور مداوم راهبردهای سازمانی خود را به‌روزرسانی کنند و همگام با فناوری‌های جدید حرکت کنند. در این زمینه تمرکز بر فناوری‌هایی که دارای مزیت رقابتی هستند و می‌توانند ظرفیت‌های سازمانی را بهبود بخشند، حائز اهمیت هستند.

- مدیران می‌بایست با در نظر گرفتن شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان، تسهیلگری لازم در خصوص ایده پروری و تبدیل علم به عمل را انجام دهند. در این زمینه، شناسایی افراد دارای خلاقیت فکری و ایده‌های جدید و تمرکز بر یک سیستم پاداش‌دهی منصفانه می‌تواند مثمر ثمر باشد.

مشارکت نویسندگان

المیرا نظری: (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی و نرم‌افزار، بررسی اطلاعات و پایش و بازبینی و ویرایش و تأمین مالی)؛ یونس وکیل‌الرعیان: (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی، بررسی اطلاعات و پایش، بازبینی و ویرایش و نظارت و سرپرستی)؛ و فرشاد فائزی رازی مریم بخارائیان خراسانی (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی، بررسی اطلاعات و پایش، بازبینی و ویرایش و نظارت و سرپرستی).

قدردانی و تشکر

این پژوهش تحت کمک مالی هیچ سازمان و ارگانی نبوده است.

و خلاقیت تیمی از مؤلفه‌های حائز اهمیت در رهبری کارآفرینانه بر مبنای نوآوری باز است. همان گونه که کیوری (Currie et al., 2008) نیز اذعان می‌کند، هماهنگی برای بروز خلاقیت و ایده پروری لازمه رهبری کارآفرینانه در یک محیط نوآورانه است. به‌طورکلی، بر اساس نتایج تحقیق، پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:

- مدیران کسب‌وکارهای کارآفرینانه و دانش‌بنیان می‌بایست با تمرکز بر محیط داخلی و خارجی سازمان خود، سطح تعامل کارکنان را در روند همکاری‌ها افزایش دهند و با برقراری روابط همکاری با سایر کنشگران رقیب به تسهیم ایده و نوآوری بپردازند.

- مدیران کسب‌وکارهای کارآفرینانه و دانش‌بنیان می‌بایست با تحلیل نقش، وظایف و مأموریت‌های کارکنان در سازمان خود، چشم‌اندازهایی مناسب با ظرفیت‌های سازمانی ترسیم نمایند تا در عمل موفقیت‌آمیز باشند.

- استفاده از ظرفیت‌های علمی آینده‌پژوهی با توجه به پتانسیل‌ها و مأموریت‌های هر یک از کارکنان، تدوین چشم‌انداز منطقی را برای کسب و کارهای کارآفرینانه و دانش‌بنیان تسهیل می‌کند.

- توسعه اصل خلاقیت و ایده پروری از طریق تمرکز بر حل مسائل مبتلابه سازمان و بر مبنای هماهنگی‌های لازم میان سطوح مدیریتی و کارکنان به‌عنوان راهکار کلیدی برای موفقیت کسب‌وکارها

References

- Bagheri A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *J High Technol Manage Res.* 28 (2):159-166. doi:10.1016/j.hitech.2017.10.003.

- Bagheri A., & Akbari M. (2018). The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior. *Journal of Nursing Scholarship*, 50 (1):28–35. doi: 10.1111/jnu.12354.
- Barham, H., Dabic, M., Daim, T., Shifrer, D. (2020). The role of management support for the implementation of open innovation practices in firms, *Technology in Society*, Volume 63, pp: 1-38.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2019). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34, 203-217.
- Calatrava, C. (2018). *Understanding entrepreneurial leadership that supports local entrepreneurship (Master's thesis)*. Uppsala Universitet, Uppsala, Sweden.
- Currie, G., Humphreys, M., Ucbasaran, D., & McManus, S. (2008). Entrepreneurial leadership in the English public sector: paradox or possibility? *Public Administration*, 86(4), 987-1008.
- Davar T., Safariyan Hamedani, S., & Zamani, F. (2021). Identifying the dimensions and components of entrepreneurial leadership and their effects on organizational entrepreneurship in Saipa Company. *Journal of Social Sciences*. 18(1), 319-344. (In Persian).
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Harrison R, Leitch C, McAdam M. (2015). Breaking glass: toward a gendered analysis of entrepreneurial leadership. *J Small Bus Manage*. 53(3):693–713. doi:10.1111/jsbm.2015.53.issue-3
- Kyu Kim, Y., & Ho Ryu, M. (2017). Towards entrepreneurial organization: From the case of organizational process innovation in Naver. *Procedia Computer Science, Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 663-670.
- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100255.
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How leadership and public service motivation enhance innovative behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71-81.
- Mishra, P., & Kumar, M. (2017). Entrepreneurial leadership and organizational effectiveness: A comparative study of executives and non-executives. *Procedia Computer Science*, 122, 71-78.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of small business Management*, 53(1), 54-74.
- Radaelli G, Lettieri E, Mura M, Spiller N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: a micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity Innov Manage*. 3(4):400–414. doi:10.1111/caim.2014.23.issue-4
- Surie, G., & Ashley, A. (2008). Integrating pragmatism and ethics in entrepreneurial Leadership for sustainable value creation. *Journal of Business Ethics*, 81, 235-246.
- Vakil Alroaia, Y. (2023). Open innovation and SMEs: providing a model for business development (an application on Iranian industrial park). *Journal of Applied Research on Industrial Engineering*, 10(1), 125-140.
- Wu, C. H., de Jong, J. P., Raasch, C., & Poldervaart, S. (2020). Work process-related lead users as an antecedent of innovative behavior and user innovation in organizations. *Research Policy*, 49(6), 103986.